



**Faculty of Cognitive Science and Human Development**

**FAKTOR MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI  
STAF SOKONGAN UNTUK MELANJUTKAN  
PELAJARAN: SATU KAJIAN KES DI UNIVERSITI  
MALAYSIA SARAWAK**

**Asning Anak Nebor**

**HF  
5548.8  
A836  
2003**

**UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK  
2003**

## BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: FAKTOR MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI STAF SOKONGAN UNTUK MELANJUTKAN PELAJARAN: SATU KAJIAN KES DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

SESI PENGAJIAN: 2002/ 2003

Saya ASNING ANAK NEBOR mengakui membenarkan tesis ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan.
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. \*\*sila tandakan ( ✓ )

☐ SULIT (mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☐ TERHAD (mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☒ TIDAK TERHAD

AT

(TANDATANGAN PENULIS)

Longilla

(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

KAMPUNG SIGANDAR, JLN

PAOAWAN, 93250 KUCHING, SARAWAK.

Tarikh: 19 MAC 2003

Tarikh: 19 MAC 2003

Catatan: \* Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjanadan Sarjana Muda.

\* Jika tesis ini Sulit atau Terhad, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa /organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.

FAKTOR MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI STAF SOKONGAN UNTUK  
MELANJUTKAN PELAJARAN: SATU KAJIAN KES DI UNIVERSITI MALAYSIA  
SARAWAK

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK  
UNIMAS



1000133518

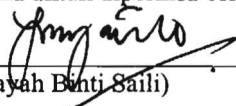
Oleh

Asning Anak Nebor

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian  
(Pembangunan Sumber Manusia) dengan Kepujian Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan  
Manusia, Universiti Malaysia Sarawak

Faktor motivasi dalam mempengaruhi staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran: Satu kajian kes di Universiti Malaysia Sarawak telah disediakan oleh Asning Anak Nebor dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:

  
(Jamayah Binti Sali)

Tarikh:

19 MAC 2003



## PENGHARGAAN

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia projek, Cik Jamayah Saili atas segala bimbingan, idea yang telah diberikan dan segala tunjuk ajar yang telah ditunjukkan kepada saya sepanjang saya membuat projek tahun akhir saya. Sepanjang tempoh menyiapkan projek tahun akhir saya juga, beliau juga sentiasa memberi sokongan dan memberitahu segala kesilapan dan kesalahan yang saya telah lakukan dengan melakukan pembetulan. Terima kasih sekali lagi saya ucapkan kerana tanpa bimbingan dan tunjuk ajar beliau tidak mungkin saya dapat menyiapkan projek tahun akhir saya.

Terima kasih juga ditujukan kepada Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Malaysia Sarawak atas kerjasama yang telah diberikan sepanjang penyiapan projek tahun akhir dalam membahagikan borang soal-selidik saya kepada para responden dan memberikan segala maklumat yang saya perlukan.

Kemudiannya, tidak lupa juga saya ingin mengucapkan berbanyak-banyak terima kasih kepada semua rakan-rakan yang sama program dengan saya yang telah banyak membantu saya semasa saya tidak memahami bagaimana untuk membuat projek tahun akhir saya. Tanpa bantuan rakan-rakan saya tidak dapat membuat projek ini dengan baik.

Ucapan terima kasih juga saya ucapkan kepada keluarga tersayang kerana telah banyak membantu dan menyokong saya terutama dari segi nasihat dan kewangan sepanjang saya melakukan kajian saya. Tidak lupa juga kepada semua pihak yang terlibat tidak kira secara langsung atau tidak langsung dalam membantu dan menjayakan projek tahun akhir saya.

## JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vii
Senarai Gambarajah	viii
Abstrak	ix
Abstract	x
<b>1. Pengenalan</b>	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Pengenalan Kajian	1
1.2 Latarbelakang Organisasi	2
1.3 Kenyataan Masalah	2
1.4 Objektif Kajian	3
1.5 Hipotesis Kajian	4
1.6 Kerangka Konseptual	4
1.7 Kepentingan Kajian	5
1.8 Definisi Istilah	6
1.8.1 Motivasi	6
1.8.2 Melanjutkan pelajaran	6
1.8.3 Staf sokongan	6
1.8.4 Jantina	6
1.8.5 Tempoh perkhidmatan	6
1.8.6 Pekerjaan itu sendiri	6
1.8.7 Gaji dan faedah	7
1.8.8 Struktur organisasi	7
1.8.9 Kepentingan individu	7
1.9 Limitasi Kajian	7
1.10 Kesimpulan	7
<b>2. Kajian Semula Penulisan</b>	
2.0 Pengenalan	8
2.1 Konsep Yang Berkaitan	8
2.1.1 Jantina	8
2.1.2 Umur	8
2.1.3 Tempoh Perkhidmatan	8
2.1.4 Motivasi	8
2.2.5 Pembelajaran Sepanjang Hayat	9
2.1 Teori-teori yang Berkaitan	9
2.2 Kajian-kajian Lepas	13
<b>3. Metodologi</b>	
3.0 Pengenalan	17
3.1 Rekabentuk kajian	17
3.2 Populasi dan sampel kajian	17
3.3 Instrumen kajian	17
3.4 Kaedah Analisis Data	18
3.5 Kajian Rintis	19
3.6 Kesimpulan	20

<b>4.</b>	<b>Hasil Kajian dan Perbincangan</b>	
4.0	Pengenalan	21
4.1	Ciri-ciri Demografi	21
4.1.1	Jantina	21
4.1.2	Umur	21
4.1.3	Tempoh Perkhidmatan	22
4.2	Dapatan Kajian	22
4.2.1	Perbezaan untuk melanjutkan pelajaran berdasarkan Kumpulan umur.	22
4.2.2	Perbezaan untuk melanjutkan pelajaran berdasarkan tempoh perkhidmatan	23
4.2.3	Perhubungan di antara pekerjaan dengan melanjutkan pelajaran	24
4.2.4	Perhubungan di antara gaji dan faedah dengan melanjutkan pelajaran.	25
4.2.5	Perhubungan di antara struktur organisasi dengan melanjutkan pelajaran	26
4.2.6	Perhubungan di antara kepentingan individu melanjutkan pelajaran.	27
4.3	Kesimpulan	28
<b>5.</b>	<b>Perbincangan, rumusan dan Cadangan</b>	
5.0	Pengenalan	29
5.1	Ringkasan	29
5.2	Kesimpulan	30
5.3	Cadangan	30
5.3.1	Organisasi	30
5.3.2	Pengamal Sumber Manusia	31
5.3.3	Penyelidik Pada Masa Akan Datang	31
5.4	Kesimpulan	
<b>6.</b>	<b>Rujukan</b>	<b>32</b>
<b>7.</b>	<b>Lampiran</b>	<b>35</b>

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual 1</b> Pengukuran Skala Likert	18
<b>Jadual 2</b> Bahagian dalam borang soal-selidik	18
<b>Jadual 3</b> Tafsiran Pekali Kolerasi Pearson (r)	19
<b>Jadual 3</b> Hasil kajian rintis	19
<b>Jadual 4</b> Bilangan responden berdasarkan jantina	20
<b>Jadual 5</b> Bilangan responden berdasarkan umur	21
<b>Jadual 6</b> Bilangan responden berdasarkan tempoh perkhidmatan	21
<b>Jadual 7</b> Keputusan ANOVA sehala untuk perbezaan melanjutkan pelajaran Berdasarkan kumpulan umur	22
<b>Jadual 8</b> Keputusan ANOVA sehala untuk perbezaan melanjutkan pelajaran Berdasarkan tempoh perkhidmatan	23
<b>Jadual 9</b> Rumusan hipotesis bagi perbezaan melanjutkan pelajaran berdasarkan Faktor demografi	23
<b>Jadual 10</b> Analisa Kolerasi terhadap perhubungan di antara pekerjaan dengan Melanjutkan pelajaran.	24
<b>Jadual 11</b> Analisa kolerasi terhadap perhubungan di antara gaji dan faedah Dengan melanjutkan pelajaran.	25
<b>Jadual 12</b> Analisa kolerasi terhadap perhubungan di antara struktur organisasi Dengan melanjutkan pelajaran	26
<b>Jadual 13</b> Analisa kolerasi terhadap perhubungan di antara kepentingan individu Dengan melanjutkan pelajaran	27

**Jadual 14**

Rumusan hipotesis mengenai pekerjaan, gaji dan faedah, struktur Organisasi dan kepentingan individu dengan melanjutkan pelajaran.

27

## SENARAI RAJAH

<b>Rajah 1</b>	
Kerangka Konseptual Kajian	4
<b>Rajah 2</b>	
Hirarki Keperluan Maslow	10
<b>Rajah 3</b>	
Teori Jangkaan	12

## ABSTRAK

### FAKTOR MOTIVASI DALAM MEMPENGARUHI STAF SOKONGAN UNTUK MELANJUTKAN PELAJARAN: SATU KAJIAN KES DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK.

Asning Anak Nebor

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor motivasi dalam mempengaruhi staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran. Objektif kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji perbezaan di antara faktor demografi terpilih, umur dan tempoh perkhidmatan dengan melanjutkan pelajaran dan meneliti perhubungan di antara empat faktor motivasi; i) kepentingan pekerjaan itu sendiri, ii) gaji dan faedah, iii) struktur organisasi dan iv) kepentingan individu. Borang soal selidik telah digunakan untuk mengumpul data. Data kajian di analisis dengan menggunakan Statistical Package For the Social Science (Windows) versi 10.0. Kekekapan dan peratusan digunakan untuk menerangkan angkubah demografi responden iaitu umur dan tempoh perkhidmatan. Analisis ANOVA sehalu menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan faktor demografi. Hipotesis null pertama dan kedua diterima. Manakala, kolerasi Pearson menunjukkan tiga hipotesis terdapat perhubungan yang signifikan. Kepentingan pekerjaan itu sendiri ( $r = 0.355^*$ ,  $p < 0.05$ ), gaji dan faedah ( $r = 0.398^*$ ,  $p < 0.05$ ) dan struktur organisasi ( $r = 0.575^{**}$ ,  $p < 0.01$ ). Hipotesis ke enam, tidak menunjukkan perhubungan yang signifikan; kepentingan individu ( $r = 0.137$ ,  $p > 0.05/0.01$ ). Oleh yang demikian, melalui kajian ini, organisasi memainkan peranan yang penting untuk mendorong pekerja mereka untuk melanjutkan pelajaran.

## **ABSTRACT**

### **MOTIVATION FACTORS WHICH INFLUENCE THE SUPPORT STAFF TO CONTINUE THEIR STUDIES: A CASE STUDY AT UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK**

*Asning Anak Nebor*

*This study aims to identify the motivation factors which influenced the support staff to continue their study. The objectives of this study are to investigate the differences between selected demography factors (age and length of services) with continuing the study and to examine the relationship between motivation factors; i) the job factor, ii) compensation and benefit factor, iii) organization structure factor and iv) individual factor with continuing study. Questionnaires were used as the instrument to obtain feedback from respondents. The data was analyzed by using the Statistical Package for the Social Science (Windows) version 10.0. Frequency and percentage were used to analyze the variable of respondent's demography. One-way ANOVA analysis showed that the age and length of service factor has no significant difference with continuing the study. Therefore, the first and second hypothesis which states that there is no significant between age and length of service factor with continuing the study were accepted. The Pearson Correlation test showed that three of the hypothesis got positive significant between continuing the study with the job factor ( $r = 0.355^*$ ,  $p < 0.05$ ), compensation and benefit factor ( $r = 0.398^*$ ,  $p < 0.05$ ) and organization structure factor ( $r = 0.575^{**}$ ,  $p < 0.01$ ). From the findings, it is concluded that the third, fourth and fifth hypothesis which stated that there is no significant relationship between continuing with three factor were rejected. Sixth hypothesis showed that there is no significant relationship between individual factor with continuing study ( $r = 0.137$ ,  $p > 0.01/0.05$ ). Therefore from this study, it can be concluded that the organization itself played the most important role to support their staff to continue their studies.*



## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.0 Pengenalan**

Bab ini akan membincangkan tentang pengenalan kajian yang dijalankan oleh penyelidik, kenyataan masalah, objektif kajian, hipotesis kajian, kerangka konseptual, kepentingan kajian, definisi istilah, limitasi kajian dan kesimpulan.

### **1.1 Pengenalan Kajian**

Sistem Pendidikan di Malaysia yang memberi peluang kepada setiap rakyatnya untuk terus mendapat pendidikan secara berterusan telah memberi satu dorongan dan pengaruh kepada setiap rakyatnya bagi mengambil setiap peluang yang ada untuk terus menambah ilmu pengetahuan yang ada dalam diri. Oleh sebab itu, pada masa kini kita dapat melihat di mana-mana institusi pengajian tinggi awam/ swasta, ramai pelajar di Malaysia adalah terdiri daripada para pelajar yang telah pekerja yang ingin melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Menurut Cervero (1988), melanjutkan pelajaran adalah satu proses yang amat penting sepanjang tempoh kehidupan. Masa depan melanjutkan pelajaran adalah untuk tujuan pembangunan dan pertumbuhan kerjaya individu itu sendiri. Walaubagaimanapun, melanjutkan pelajaran haruslah diarahkan oleh individu itu sendiri.

Bailey dan Thomas (1991), menyatakan bahawa ilmu pengetahuan ini terdapat pada setiap individu yang bergelar pekerja. Ini bermaksud ianya ada pada semua golongan pekerja tidak kira pekerja tersebut adalah doktor, guru, peguam, kerani dan sebagainya. Walaupun ilmu pengetahuan ini sudah sedia ada pada seseorang pekerja, namun ianya tidak mencukupi dalam diri kita dan perlu diperbaiki serta dipertingkatkan lagi untuk menghadapi dunia yang serba moden dan canggih serta mengharungi cabaran-cabaran yang ada dalam era globalisasi. Keadaan ini jugalah yang membawa kepada usaha kerajaan Malaysia untuk terus menggalakkan setiap rakyat untuk meneruskan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Dengan ini juga, kebanyakan organisasi telah juga menyediakan dan memberi peluang kepada para pekerjanya untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi dengan tujuan untuk memperolehi dan menambah ilmu pengetahuan yang telah sedia ada dalam diri pekerja.

Dewey dan John (1949), menyatakan walaupun organisasi turut membantu pekerja untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi, namun perkara yang paling asas ialah kesedaran di dalam diri pekerja itu sendiri yang perlu menyedari bahawa pentingnya pendidikan untuk memajukan kerjaya sendiri. Pendidikan yang kita cari bukan sahaja untuk menambah ilmu dalam diri tetapi juga untuk melengkapkan diri dengan segala pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan berkaitan dengan bidang yang diceburi lebih-lebih lagi dalam menghadapi persaingan dalam dunia pekerjaan pada masa kini.

Menurut Abbott dan Evans (1998), pada masa sekarang kebanyakan industri amat menggalakkan para pekerjaanya untuk belajar sepenuh masa dengan tujuan untuk memperbaiki kerjaya mereka. Ini adalah kerana banyak organisasi telah mula sedar bahawa pentingnya ilmu pengetahuan kepada para pekerja dalam mereka menjalankan tugas mereka disamping untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Kajian yang dijalankan adalah berkaitan dengan faktor motivasi dalam mempengaruhi pekerja staf sokongan di UNIMAS untuk melanjutkan pelajaran.

## **1.2 Latarbelakang Organisasi**

Kajian yang dijalankan adalah berkaitan faktor motivasi dalam mempengaruhi seseorang staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi [ satu kajian di Universiti Malaysia Sarawak]]. UNIMAS (Universiti Malaysia Sarawak) adalah sebuah universiti yang pertama ditubuhkan selepas sahaja Deklarasi Wawasan 2020. Antara lain tujuan penubuhan UNIMAS adalah untuk memenuhi tuntutan dengan menyediakan pendidikan ke peringkat yang lebih tinggi dan juga memenuhi keperluan dalam pendidikan pada masa kini.

UNIMAS adalah sebuah pusat pengajian tinggi yang terletak di Kota Samarahan. Ia mempunyai 9 buah fakulti yang mampu untuk memberi pilihan kepada para pelajar untuk memilih sendiri apakah bidang yang sesuai serta yang ingin diceburi. Seperti organisasi lain, UNIMAS juga mempunyai misi dan visi penubuhannya. Misi UNIMAS adalah untuk menjadi sebuah universiti contoh serta diiktiraf di peringkat antarabangsa; dan sebagai institusi pengajian tinggi yang menjadi pilihan utama golongan pelajar dan akademik melalui pencapaian kecemerlangan dalam bidang pengajaran, penyelidikan dan keserjanaan.

## **1.3 Kenyataan Masalah**

Pada hari ini, alam pekerjaan merupakan satu cabaran kepada sesiapa sahaja yang bergelar pekerja. Secara realitinya, individu dalam alam pekerjaan perlu memikirkan strategi dan rancangan kerjaya yang mereka sedang lalui. Menurut Appelbaum (1997), perubahan dalam organisasi juga akan turut mempengaruhi serta memberi pendedahan kepada individu untuk merancang strategi bagi mencapai cabaran dalam alam pekerjaan yang berlaku pada masa kini.

Sejak kebelakangan ini juga, istilah Pembelajaran Organisasi (Organisation Learning) semakin hebat diperkatakan. Organisasi melihat pekerja sebagai satu aset yang paling penting dalam mencapai matlamat jangka pendek dan panjang organisasi. Menurut McGill dan Beaty (1992), pembelajaran organisasi ini amat penting kepada pekerja untuk melengkapkan diri dengan teknologi baru, dapat membangunkan produk yang berkualiti dan penting dalam menghadapi persaingan. Pembelajaran adalah satu proses yang berterusan (*on-going process*) dan ianya perlu sentiasa dimantapkan dengan ilmu pengetahuan yang baru. Oleh yang demikian, untuk tidak ketinggalan zaman para pekerja juga perlulah sentiasa mengikuti setiap perkembangan semasa yang berlaku dengan mempelajari kemahiran dan ilmu yang baru.

Perkembangan dalam dunia Teknologi Maklumat (IT) di dalam alam pekerjaan pada masa sekarang yang banyak menggunakan komputer adalah bertujuan untuk memudahkan tugas seharian dalam pejabat selari dengan kemajuan dan perkembangannya. Dalam dunia kita yang sedang menghadapi globalisasi juga, kepentingan ilmu ini amat penting kepada pekerja agar pekerja dapat mengadaptasikan diri dengan lebih cepat berhubung dengan perubahan-perubahan yang berlaku. Seandainya pekerja memandang remeh kepada sebarang perubahan yang berlaku, pekerja tersebut akan ketinggalan zaman.

Menurut Jarris dan Hargreaves (1998), ada sesetengah pekerja tidak begitu mengambil berat tentang keperluan atau tidak ada perasaan untuk mempelajari sesuatu yang baru yang boleh membantu mereka untuk membangun serta mengembangkan kerjaya mereka. Ini

menyebabkan ada di kalangan para pekerja yang tidak ingin untuk melanjutkan pelajaran dan hanya berpuas hati dengan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang telah sedia ada.

Rosow dan Zager (1990), menyatakan bahawa proses pembelajaran seharusnya sentiasa diteruskan dari semasa ke semasa kerana pada masa kini, organisasi sedang menghadapi banyak perubahan dalam pengeluaran produk, perkhidmatan, pasaran dan persaingan sama seperti perubahan yang berlaku dalam teknologi maklumat. Menurut Rosow dan Zager (1990), terdapat tujuh sebab mengapa perlunya pendidikan lanjutan kepada pekerja iaitu:

- Merupakan pencarian yang tidak ada penghujung untuk terus menghadapi persaingan dalam dunia ekonomi.
- Merupakan satu keperluan untuk terus bertahan dalam menghadapi persaingan untuk menghasilkan produk dan perkhidmatan yang berkualiti serta menjamin mutu dalam kerjaya.
- Menghadapi ledakan dalam era teknologi ke atas organisasi.
- Dapat menghadapi perubahan dalam pemindahan pengetahuan dan penyediaan bagi kemahiran yang berbeza.
- Satu keperluan yang fleksibiliti bagi menghadapi perubahan dalam kemahiran dan pengetahuan untuk memudahkan pengadaptasian dengan suasana kerja.
- Cepat untuk mengadaptasikan diri dengan perubahan yang berlaku dalam pekerjaan serta dapat mempelajari kemahiran baru yang lain disamping bidang kerjayanya sendiri.
- Lebih tinggi pengetahuan, pekerja akan menjadi lebih berkebolehan dan akan dapat melibatkan diri dengan lebih efektif dalam membuat keputusan berhubung dengan kerjayanya.

Pendidikan yang berlanjutan juga akan dapat mempersembahkan sesuatu yang baru dan dapat mengharungi cabaran terutama dalam ekonomi dan persekitaran kerja.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif kajian ini boleh dibahagikan kepada kepada dua bahagian utama iaitu objektif am dan objektif khusus.

##### *Objektif am*

Objektif am kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor motivasi sebagai pendorong untuk melanjutkan pelajaran.

##### *Objektif khusus*

- 1) Menenalpasti perbezaan signifikan yang mempengaruhi staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran berdasarkan sifat-sifat demografik pekerja.
- 2) Menenalpasti perhubungan di antara faktor motivasi dengan melanjutkan pelajaran.

## 1.5 Hipotesis kajian

Hipotesis kajian ini adalah berdasarkan objektif dan kerangka konseptual kajian.

1. Mengenalpasti perbezaan signifikan yang mendorong staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran berdasarkan sifat-sifat demografik pekerja. Hipotesis-hipotesisnya ialah;

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan umur dengan dorongan melanjutkan pelajaran.

Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh perkhidmatan dengan dorongan melanjutkan pelajaran.

2. Mengenalpasti perkaitan di antara faktor motivasi dengan dorongan untuk melanjutkan pelajaran.

Ho 3: Tidak terdapat perkaitan di antara pekerjaan itu sendiri dengan melanjutkan pelajaran.

Ho 4: Tidak terdapat perkaitan di antara gaji dan faedah dengan melanjutkan pelajaran.

Ho 5: Tidak terdapat perkaitan di antara struktur organisasi dengan melanjutkan pelajaran.

Ho 6: Tidak terdapat perkaitan di antara kepentingan individu dengan melanjutkan pelajaran.

## 1.6 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual ini adalah dibuat berdasarkan objektif dan hipotesis kajian. Ia boleh dilihat seperti dalam Rajah 1. Berdasarkan Rajah 1, pembolehubah bersandar dalam penyelidikan ini ialah melanjutkan pelajaran di kalangan pekerja staf sokongan, manakala pembolehubah tidak bersandar terdiri daripada faktor motivasi; i) Kepentingan pekerjaan itu sendiri, ii) gaji dan faedah, iii) struktur organisasi dan iv) kepentingan individu dan faktor demografi seperti umur, jantina dan tempoh perkhidmatan.

Pembolehubah Tidak Bersandar

Pembolehubah Bersandar

### Faktor Demografi

- Jantina
- Umur
- Tempoh perkhidmatan



Melanjutkan pelajaran



### Faktor motivasi

- Pekerjaan itu sendiri
- Gaji dan faedah
- Struktur organisasi
- Kepentingan individu

Rajah 1: Kerangka konseptual kajian

## 1.7 Kepentingan Kajian

### i. *Kepentingan Kepada Organisasi*

Kepentingan kajian ini kepada organisasi adalah supaya organisasi akan lebih menggalakkan lagi para staf sokongan mereka untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi dalam menghadapi cabaran dalam alam pekerjaan pada masa kini. Selain itu, melalui kajian ini juga organisasi akan dapat mengetahui apakah faktor motivasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi dan mendorong seseorang staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Ini adalah bertujuan supaya organisasi akan dapat terus menggalakkan dan memberi peluang kepada para pekerjaanya untuk melanjutkan pelajaran memandangkan pendidikan merupakan satu proses yang akan dapat membangun dan mengembangkan kerjaya seseorang staf sokongan untuk lebih berjaya dalam kerjayanya. Selain itu, organisasi juga dapat menyediakan program dan membuat perancangan dalam menggalakkan lebih ramai pekerjaanya untuk terus mendapat pendidikan secara berterusan. Kajian ini juga dapat membantu pihak organisasi untuk mengenalpasti sama ada organisasi ini penting serta banyak membantu dalam memberi sokongan kepada seseorang staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran.

### ii. *Kepentingan Kepada Pengkaji*

Kepentingan kajian ini kepada pengkaji ialah pengkaji akan dapat memperolehi lebih banyak ilmu pengetahuan tentang faktor motivasi sebagai pendorong kepada seseorang pekerja untuk melanjutkan pelajaran. Selain itu, melalui kajian ini juga para pengkaji akan mengetahui apakah masalah yang dihadapi oleh staf sokongan sebelum dan semasa dan selepas tamat tempoh pengajian. Kajian ini juga diharap akan dapat terus membuka jalan dan minat kepada para pengkaji yang akan datang agar dapat mengkaji dengan lebih mendalam lagi tentang apakah faktor lain yang menjadi pendorong kepada pekerja untuk melanjutkan pelajaran. Selain itu, kajian ini juga diharap dapat memberi manfaat dan membuka minda pengkaji di masa akan datang untuk terus mengkaji berkenaan dengan kepentingan pendidikan bagi seseorang individu yang telah berada dalam alam pekerjaan.

### iii. *Kepentingan Kepada Staf Sokongan*

Kepentingan kajian ini kepada staf sokongan adalah sebagai satu motivasi dan panduan kepada staf sokongan dalam mencari ilmu pengetahuan yang baru untuk tujuan dalam pembangunan kerjaya selari dengan perkembangan dalam dunia sains dan teknologi. Selain itu, melalui kajian, para staf sokongan akan dapat menilai apakah dorongan yang utama sekali dalam diri mereka untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Kajian ini juga bertujuan untuk memberi kesedaran kepada pekerja yang belum berfikir atau membuat keputusan untuk melanjutkan pelajaran agar mereka boleh merancang berdasarkan kepada hasil penyelidikan yang dijalankan. Para staf sokongan juga akan menyedari bahawa pendidikan secara berterusan ini amat penting kepada mereka dalam pembangunan kerjaya terutama dalam menghadapi cabaran dalam alam pekerjaan pada masa kini.

## **1.8 Definisi Istilah**

### **1.8.1 Motivasi**

**Operasional** : Dalam aspek kajian, motivasi merujuk kepada ransangan dalaman dalam diri individu seperti semangat untuk terus melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi.

**Konsepsual** : Kesiediaan untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan kebolehan yang ada dalam diri individu dan dapat memberi kepuasan kepadanya. (Sims, Fineman dan Gabriel, 1993)

### **1.8.2 Melanjutkan pelajaran**

**Operasional** : Hanya membawa maksud di mana seseorang pekerja (staf sokongan) yang mempunyai taraf pendidikan Diploma yang sedang melanjutkan pelajaran untuk peringkat ijazah pertama.

**Konsepsual** : Satu proses yang bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan dan kemahiran untuk memudahkan proses mengadaptasikan diri dengan perubahan dan cabaran dalam suasana pekerjaan. (Rosow dan Zager, 1990)

### **1.8.3 Staf sokongan**

**Operasional** : Pekerja yang bekerja sebagai kerani, setiausaha, pembantu am dan pembantu tadbir.

### **1.8.4 Jantina**

**Operasional** : Merujuk kepada responden yang terdiri daripada dua kelompok iaitu lelaki dan perempuan.

**Konsepsual** : Jantina sebagai jenis kelamin. (Hajah Noresah Baharom, 1987)

### **1.8.5 Tempoh perkhidmatan**

**Operasional** : Hanya merujuk kepada jangka masa seseorang pekerja telah bekerja dalam sesebuah organisasi.

### **1.8.6 Pekerjaan itu sendiri**

**Operasional** : Merujuk kepada ciri-ciri pekerjaan itu sendiri



### 1.8.7 Gaji dan faedah

- Operasional : Kewangan dan ganjaran yang diperolehi semasa dan selepas menamatkan pelajaran.
- Konsepsual : Gaji + faedah pekerja lain-lain bayaran + bukan kewangan + bayaran Kewangan (Bergmann dan Scarpelb, 2002)

### 1.8.8 Struktur organisasi

- Operasional : Polisi dan prosedur dalam organisasi yang menggalakkan staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran.
- Konsepsual : Struktur pengurusan, formal dan berhirarki dan formal tetapi tidak berhirarki ( Jarvis dan Hargreaves, 1998)

### 1.8.9 Kepentingan individu

- Operasional : Merujuk kepada sebab-sebab dan tujuan mengapa seseorang staf sokongan melanjutkan pelajaran.

## 1.9 Limitasi Kajian

Sewaktu menjalankan kajian ini, pengkaji turut menghadapi beberapa masalah. Masalah yang dihadapi semasa kajian telah sedikit sebanyak turut mempengaruhi hasil kajian yang diperolehi.

Respondan adalah terdiri daripada pekerja staf sokongan di sektor awam di Kuching yang sedang mengambil ijazah pertama di UNIMAS. Jadi, hasil penyelidikan yang diperolehi juga adalah terhad. Hasil dapatan kajian yang diperolehi tidaklah dapat dijadikan sebagai kesimpulan atau kayu ukur dalam menentukan motivasi sebagai pendorong kepada seseorang pekerja staf sokongan untuk melanjutkan pelajaran.

Semasa menjalankan kajian juga, pengkaji sebenarnya menghadapi masalah untuk mendapat kerjasama daripada pihak responden. Terdapat juga sebilangan responden yang mengisi borang soal-selidik tetapi dengan keadaan borang yang tidak lengkap. Keadaan ini juga sebenarnya turut mempengaruhi hasil kajian kerana sesuatu hasil kajian yang baik amatlah bergantung kepada kejujuran seseorang responden sewaktu menjawab soalan dalam borang soal-selidik.

### 1.10 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan tentang pengenalan kajian, kenyataan masalah, objektif kajian, hipotesis kajian, kerangka konseptual, kepentingan kajian, definisi istilah secara operasional dan konseptual dan limitasi kajian.

## **BAB 2**

### **KAJIAN SEMULA PENULISAN**

#### **1.0 Pengenalan**

Terdapat pelbagai teori serta kajian-kajian lepas yang berkaitan dengan isu tentang pendidikan dan faktor-faktor yang mendorong seseorang pekerja untuk melanjutkan pelajaran. Bab ini akan melihat kepada konsep-konsep yang berkaitan, teori yang berkaitan serta mengimbas kembali kajian-kajian lepas yang pernah dijalankan oleh pengkaji lain.

#### **2.1 Konsep yang berkaitan**

##### **2.1.1 Jantina**

Seperti yang telah dinyatakan dalam Bab 1, jantina membawa maksud jenis kelamin iaitu lelaki dan wanita. Menurut Bahman (1999), dalam artikelnya berjudul *Managerial Motivation And Gender Roles: A Study of Female And Male In Hong Kong*, menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan dalam menunjukkan motivasi bagi lelaki dan wanita di Australia. Namun, dalam tahun 1997, satu kajian telah mendapati bahawa di Negara China terdapat perbezaan yang menunjukkan motivasi antara lelaki dan perempuan. Didapati bahawa lelaki mempunyai motivasi yang tinggi berbanding dengan wanita iaitu 5:1. Ini adalah kerana lelaki didapati lebih agresif dan berdikari berbanding dengan wanita yang lebih suka bergantung dengan orang lain.

##### **2.1.2 Umur**

Wiley (1997), dalam artikelnya yang berjudul *What Motivation Employee According To 40 Years of Motivation Survey*, menyatakan bahawa dari segi umur, tidak begitu ketara perbezaan peringkat umur dalam mempengaruhi seseorang pekerja untuk melanjutkan pelajaran. Ini adalah kerana terdapat faktor lain yang turut dipertimbangkan seperti faktor kewangan dan status perkahwinan.

##### **2.1.3 Tempoh Perkhidmatan**

Dalam kajian ini seperti yang telah dinyatakan dalam bahagian definisi istilah, konsep tempoh perkhidmatan ini sememangnya mempengaruhi seseorang pekerja untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Dalam sektor awam, tempoh pengesahan dalam jawatan adalah dalam tempoh tiga tahun. Sebelum tempoh tersebut, seseorang pekerja tidak boleh melanjutkan pelajaran, namun selepas tempoh tersebut pekerja boleh memohon untuk melanjutkan pelajaran.



#### 2.1.4 Motivasi

Motivasi merupakan pendorong yang penting untuk mempengaruhi seseorang pekerja dalam melanjutkan pelajaran. Willey (1990), mengandaikan tiga andaian tentang motivasi iaitu;

- Motivasi tidak mempunyai sifat yang terhad. Motivasi boleh berubah dengan perubahan dalam personaliti dan sosial.
- Motivasi adalah kesimpulan daripada analisis secara sistematik tentang bagaimana kriteria personaliti, tugas dan persekitaran mempengaruhi tingkahlaku dan penilaian kerja seseorang.
- Motivasi mempengaruhi tingkahlaku, melebihi penilaian. Inisiatif yang diberikan tidak akan dapat memberi kesan yang baik sekiranya tidak terdapat hubungan yang baik antara penilaian kerja dan usaha pekerja sendiri.

Jadi, motivasi ini amat penting dalam mempengaruhi seseorang pekerja untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi.

#### 2.1.5 Pembelajaran Sepanjang Hayat

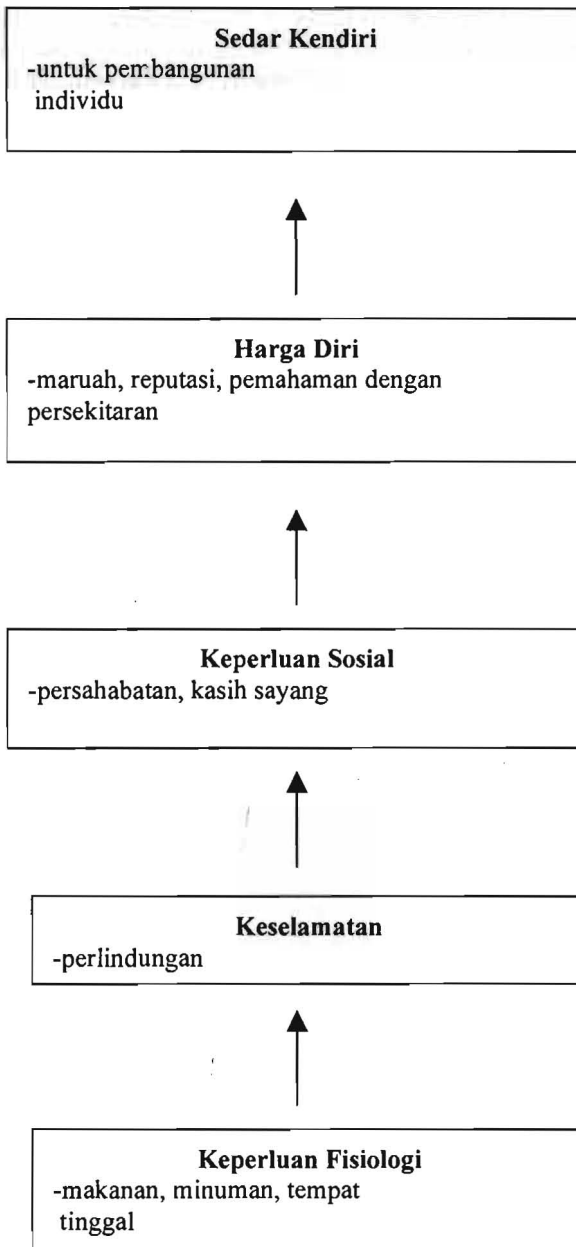
Ilmu pengetahuan adalah sesuatu yang sangat berkuasa. Hagemenn (1992) menyatakan bahawa sekiranya kita ingin menjadi salah seorang daripada individu yang sentiasa memandang ke hadapan, maka kita perlulah mengemaskinikan dan menambah ilmu pengetahuan yang kita ada dan tidak boleh menyatakan bahawa kita terlalu tua untuk mempelajari sesuatu yang baru.

Pada masa kini kita telah melihat bahawa terlalu ramai pelajar yang keluar daripada universiti dan kolej. Serentak dengan itu juga organisasi atau syarikat telah mula menggalakkan pekerjaannya untuk belajar dengan tujuan untuk mendapat atau memperolehi ilmu yang baru berkaitan dengan tugas. Bagi memantapkan ilmu para pekerja juga, pekerja perlu sentiasa menambahkan ilmu pengetahuan yang ada kerana mereka memerlukan sesuatu idea yang baru untuk membangunkan kerjaya dan prestasi mereka. Mungkin bagi golongan yang lanjut usia, ini adalah sesuatu yang baru, namun ramai yang sudah mula memahami bahawa ini adalah amat penting bagi kerjaya mereka.

#### 3.1 Teori-teori yang berkaitan

Dalam menjalani kehidupan kita sehari seharian, kita selalunya membuat andaian berkaitan dengan sesuatu yang berlaku. Andaian yang dibuat oleh manusia inilah yang seterusnya akan membentuk satu teori yang dapat digunakan untuk menerangkan sesuatu fenomena yang berlaku.

Teori keperluan Maslow adalah teori yang sesuai digunakan untuk keperluan psikologi individu. Ini adalah kerana setiap individu yang membuat keputusan atau melakukan tugas adalah dengan tujuan untuk memperolehi kepuasan dan keinginan yang ada dalam diri individu. Rajah 1 di bawah menunjukkan Hierarki Keperluan Maslow.



**Rajah 1.1: Hierarki Keperluan Maslow**

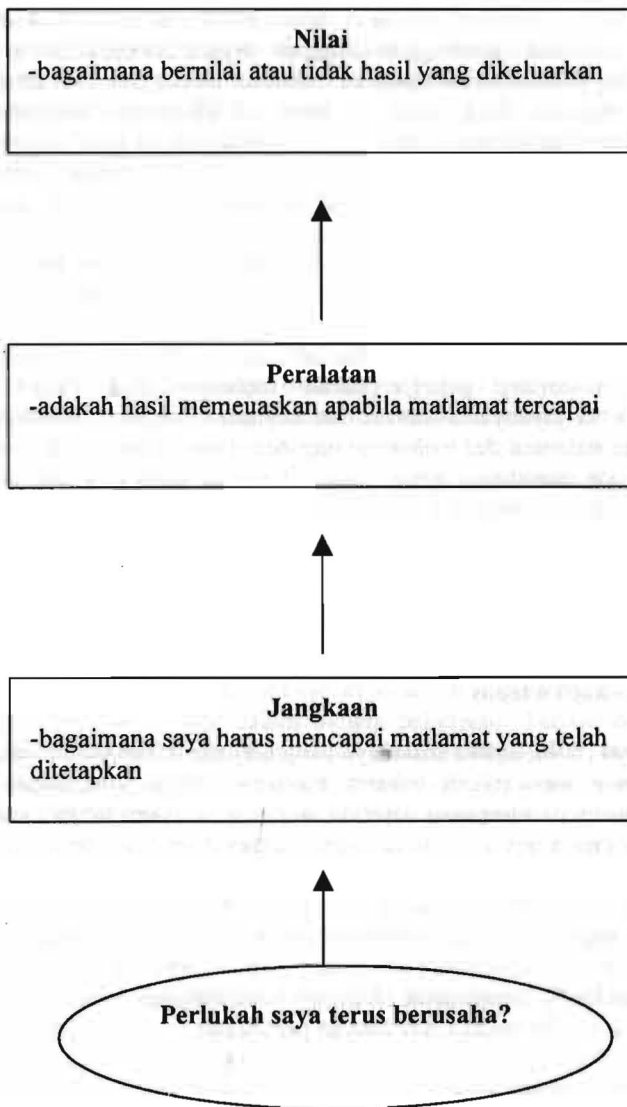
Teori Keperluan Maslow menjelaskan bahawa hierarki keperluan merupakan satu panduan yang menerangkan sama ada seseorang pekerja berada dalam sesebuah organisasi akan terus kekal dan setia dalam organisasi dan akhirnya terus bekerja dalam organisasi sehingga matlamatnya tercapai. Dalam teori tersebut Maslow menerangkan bahawa manusia akan memenuhi keperluan yang paling asas iaitu keperluan fisiologi, dan seterusnya akan beralih ke peringkat yang lebih bercorak status. Keperluan mengikut keutamaan oleh Maslow ialah;

1. keperluan fisiologi
2. keperluan keselamatan
3. keperluan sosial
4. harga diri
5. sadar-kendiri

Teori Maslow (1970), adalah merupakan satu teori yang melihat atau berdasarkan kepada motivasi. Secara keseluruhannya, teori Maslow ini memperlihatkan bahawa seseorang individu akan terdorong untuk melakukan sesuatu perkara dengan matlamat atau tujuan untuk memenuhi tuntutan yang ada dalam diri dan juga untuk perkembangan atau pertumbuhan individu dari segi ilmu pengetahuan.

Teori kedua yang berkaitan adalah Teori Jangkaan yang dikemukakan oleh Vroom (1964). Teori Jangkaan mengandaikan yang motivasi merupakan pemilihan proses secara sadar. Menurut teori ini manusia akan memilih untuk meletakkan sasaran mereka yang mana mereka percaya akan dapat dicapai dan hasil keluarannya adalah berkualiti. Teori ini juga menyetujui bahawa setiap aktiviti adalah berdasarkan kepada kombinasi tiga (3) set kepercayaan iaitu jangkaan, peralatan dan nilai. Dalam sesebuah organisasi, pihak pengurusan akan membuat jangkaan bahawa seseorang pekerja akan dapat mencapai satu tahap yang tertentu. Begitu juga pekerja akan turut meletakkan satu jangkaan dalam kerjaya dengan tujuan untuk mencapai pembangunan kemajuan dalam kerjayanya.

Dalam jangkaan, seseorang pekerja yang mempunyai jangkaan yang tinggi akan memberi kesan ke atas penilaian yang baik dan begitu juga sebaliknya. Bagi jangkaan kedua iaitu peralatan, yang berdasarkan kepada pertimbangan dalam hubungan antara penilaian dan hasil yang akan dikeluarkan. Manakala kepercayaan ketiga pula adalah lebih kepada nilai yang akan diterima oleh pekerja bergantung dengan hasil yang akan dikeluarkan. Melalui teori jangkaan ini jugalah individu akan terus cuba untuk mencari serta mengembangkan kerjaya dan potensi yang mereka miliki melalui pendidikan secara berterusan. Ia adalah bertujuan untuk menambah ilmu yang telah sedia ada dalam diri pekerja dan organisasi dapat mencapai sasaran atau jangkaan yang telah ditetapkan untuk pembangunan kerjaya. Teori Jangkaan juga dapat dikaitkan dengan mengapa pentingnya pelajaran dalam diri seseorang pekerja. Rajah 2 menunjukkan konsep Teori Jangkaan.



**Rajah 2: Teori Jangkaan**

Jadi dalam Teori Jangkaan ini, pekerja dan organisasi saling memerlukan antara satu sama lain dalam mencapai matlamat dan sasaran yang telah ditetapkan. Oleh itu, faktor organisasi ini turut menjadi pendorong kepada pekerja dalam mencapai pembangunan kerjaya kerana organisasi dapat menentukan atau menetapkan jangkaan yang perlu dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan.

Teori ketiga yang ingin dikaitkan ialah berkenaan dengan Teori Penetapan Matlamat oleh Locke (1968). Dalam teori penetapan matlamat, seseorang individu akan mencuba untuk